

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bengkulu

*Hendriwanto
Witman Rasyid
Sugeng Susetyo*

Analisis Kinerja Bendahara Di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

*Herman Syahrial
Ridwan Nurazi
Sugeng Susetyo*

Pengaruh Profitability, Insider Ownership, Dispersion Of Ownership, Free Cash Flow, And Collaterizable Assets Terhadap dividend payout ratio
(Studi pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta pada 2005-2008)

*Eska Prima M.. D.
Kamaludin
Sri Adji Prabawa*

Persepsi Layanan Sistem RTGS Dalam Melakukan Pengiriman Uang Pada PT. Bank Bengkulu

*Eyota Madius
Lizar Alfansi
A. Muluk Alain*

Perbedaan Motivasi Dan Kinerja Antara Guru Yang Sudah Sertifikasi Dengan Guru Yang Belum Sertifikasi Di SMP Kota Bengkulu

*Damri
Retno Agustina Ekaputri
Trisna Murni*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 9, Nomor 1, Oktober 2010

DAFTAR ISI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Bengkulu <i>Hendriwanto</i> <i>Witman Rasyid</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	65 - 77
Analisis Kinerja Bendahara Di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu <i>Herman Syahrial</i> <i>Ridwan Nurazi</i> <i>Sugeng Susetyo</i>	78 - 83
Pengaruh Profitability, Insider Ownership, Dispersion Of Ownership, Free Cash Flow, And Collaterizable Assets Terhadap dividend payout ratio (Studi pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta pada 2005-2008) <i>Eska Prima Monique Damarsiwi</i> <i>Kamaludin</i> <i>Sri Adji Prabawa</i>	84 - 91
Persepsi Layanan Sistem RTGS Dalam Melakukan Pengiriman Uang Pada PT. Bank Bengkulu <i>Eyota Madius</i> <i>Lizar Alfansi</i> <i>A. Muluk Alain</i>	92 - 98
Perbedaan Motivasi Dan Kinerja Antara Guru Yang Sudah Sertifikasi Dengan Guru Yang Belum Sertifikasi Di SMP Kota Bengkulu <i>Damri</i> <i>Retno Agustina Ekaputri</i> <i>Trisna Murni</i>	99 - 105

ANALISIS KINERJA BENDAHARA DI LINGKUNGAN DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI BENGKULU

Herman Syahrial

Ridwan Nurazi dan Sugeng Susetyo

Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

ABSTRACT

The purpose of this research is to know treasurer's performance Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. This research used frequency distribution tabel, mean and interview result. The data used in this research was primary data, that collected by questionnaire and interview from treasurer at Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. The number of sample in this research are 11 respondents. This analysis used described leader's perception about treasurer's performance and interview result.

The result of this research show that treasurer's performance is good. The recommendation of this research for increasing treasurer' performance informing to treasurers in Kabupaten Muko-Muko and Kabupaten Kaur to send the accuntability report on time. To reach revanue target, Dispenda Provinsi Bengkulu should create Samsat Keliling activity countinously

Keywords: *Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Dispenda Provinsi Bengkulu sebagai salah satu unit organisasi pemerintah merupakan roda penunjang berputarnya aktivitas pemungutan PAD Provinsi Bengkulu di bawah pengawasan Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Dalam hal pemungutan PAD, Dispenda masih perlu penataan-penataan di berbagai bidang termasuk penataan sumberdaya manusia sebagai pendukung. Akuntabilitas di setiap kegiatan perlu dilakukan, agar terselenggara pemerintahan yang baik, terutama pada aktivitas pengelolaan keuangan, dan barang milik negara dan daerah. Pengelolaan keuangan sangat perlu dukungan pengetahuan dan kemampuan perbendaharaan yang memadai. Kondisi ini sangat disadari oleh Dispenda Provinsi Bengkulu yang merupakan instansi yang mempunyai cabang-cabang pemungutan PAD Provinsi Bengkulu. Dispenda Provinsi Bengkulu memerlukan bendahara-bendahara pemungut, dan pengontrol masuknya PAD ke kas daerah yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2008) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas serta tanggung jawab oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja bendahara merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2005) bahwa "Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya". Setiap bendahara memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi berdasarkan tupoksi yang dituntut oleh pekerjaan bendahara.

Pada penelitian ini, yang akan diteliti adalah kinerja bendahara khusus penerima dan bendahara khusus pengeluaran di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.

Bendahara khusus penerima ditempatkan di Unit Pelayanan Pendapatan Provinsi (UPPP) dan di setiap cabang pemungutan karena di setiap cabang memiliki satu bendahara penerima. Bendahara khusus pengeluaran hanya ada di Dispenda Provinsi Bengkulu.

Di lingkungan Dispenda Provinsi Bengkulu pada dasarnya kinerja bendahara khusus penerima dan bendahara khusus pengeluaran sudah baik. Hal ini tercermin dari Kemampuan bendahara khusus penerima dan bendahara khusus pengeluaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai bendahara (Tupoksi). Bendahara khusus penerima sudah melaksanakan tupoksinya dengan baik seperti menyelenggarakan penerimaan untuk ayat-ayat penerimaan tertentu yang berada di dalam kepengurusannya. Bendahara khusus pengeluaran juga sudah melaksanakan tupoksinya dengan baik seperti menyelenggarakan penerimaan seluruh pendapatan daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat-ayat anggaran, dan menyelenggarakan pembayaran-pembayaran atas beban pasal-pasal anggaran. Tetapi berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti masih ada kinerja bendahara khusus penerima dan bendahara khusus pengeluaran yang masih dianggap kurang maksimal dalam menjalankan tupoksinya.

Kinerja bendahara khusus penerima masih ada yang dianggap kurang maksimal dalam hal menjalankan tupoksinya. Hal ini terlihat dari pembuatan laporan pertanggungjawaban masih ada yang terlambat atau tidak tepat waktu menyerahkan laporan pertanggungjawaban ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Selain itu, kuantitas penyetoran uang hasil penerimaan pendapatan daerah masih ada yang belum memenuhi target.

Kinerja bendahara khusus pengeluaran juga masih ada yang dianggap kurang maksimal dalam hal menjalankan tupoksinya. Hal ini terlihat dari kualitas sistem pengarsipan data-data seperti bukti setor, SPJ dan laporan masih kurang rapi. Selain itu dalam hal penyelenggaraan pembayaran masih lambat karena untuk mengajukan dana kegiatan berikutnya harus menghabiskan terlebih dahulu dana sebelumnya yang dilengkapi SPJ. Setelah dana tersebut habis baru bisa mengajukan tambahan dana untuk kegiatan berikutnya.

Kinerja bendahara khusus pengeluaran juga masih ada yang dianggap kurang maksimal dalam hal menjalankan tupoksinya. Hal ini terlihat dari kualitas sistem pengarsipan data-data seperti bukti setor, SPJ, pembukuan kas pengeluaran dan laporan harian masih kurang rapi. Selain itu dalam hal penyelenggaraan pembayaran masih lambat karena untuk mengajukan dana kegiatan berikutnya harus menghabiskan terlebih dahulu dana sebelumnya yang dilengkapi SPJ. Setelah dana tersebut habis baru bisa mengajukan tambahan dana untuk kegiatan berikutnya. Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu "Analisis Kinerja Bendahara Di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu".

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana kinerja bendahara di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu?

TINJAUAN LITERATUR KINERJA

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumberdaya manusia yang dapat menunjang keberhasilan organisasi, adalah sumberdaya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Bekerja dengan efektif, dan efisien harus mempunyai kinerja yang baik, dan optimal. Kinerja yang optimal dari seorang karyawan sangat diperlukan di dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu tugas, program, dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selanjutnya, menurut Bernandin dan Russell (dalam Gomes, 2001) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2001) penilaian kinerja adalah proses yang dilalui organisasi-organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat berkaitan dengan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan ke dalam tujuan evaluasi, dan tujuan pengembangan, didalam pendekatan evaluasi seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Ada beberapa alasan perlunya dikembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif (As'ad, 2003): a. Merasa tidak puas atas kondisi / kinerjanya saat ini. b. Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai. c. Kejelasan tentang bagaimana caranya untuk mencapai target, dan merubah perilaku yang diharapkan. d. Imbalan (materi dan non-materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/ mencapai target, dan perilakunya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson et al., (2004) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Gibson (2004) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempengaruhi yang tidak langsung.
2. Variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, keperibadian, pembelajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (2004) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.
3. Variabel organisasi, menurut Gibson (2004) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kerangka Analisis

Kinerja menurut Mangkunegara (2008) adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas serta tanggung jawab oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja bendahara merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Kinerja bendahara terutama bendahara khusus penerima dapat dilihat dari kemampuannya melaksanakan semua tupoksinya dengan baik. Kinerja bendahara berkaitan dengan kualitas berupa ketelitian pencatatan seluruh penerimaan, dan penyetoran mengenai uang hasil penerimaan pendapatan daerah, dan kuantitas penyetorkan seluruh uang hasil penerimaan pendapatan daerah ke kas daerah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh kepala daerah. Selain itu bertanggung jawab menyelenggarakan penerimaan untuk ayat-ayat penerimaan tertentu, membuat laporan pertanggung jawaban tepat waktu, serta memiliki kesanggupan bertanggung jawab atas seluruh penerimaan pendapatan daerah yang diurusnya tepat pada waktunya serta bulan adanya keterlambatan penyetoran, ketekoran kas atau kerugian daerah yang ditimbulkan atas kelalaian yang dipercayakan kepada bendahara.

Kinerja bendahara khusus pengeluaran dapat dilihat dari kemampuannya melaksanakan semua tupoksinya dengan baik. Kinerja bendahara berkaitan dengan kualitas berupa ketelitian laporan harian, kualitas pencatatan secara tertib ke dalam buku kas penerima, dan pengeluaran, dan kuantitas pemungutan dan penyetoran PPh. Selanjutnya melakukan pengeluaran uang yang dilakukan bendahara sudah sesuai SP2D dan syarat-syarat yang berlaku, dan bersedia bertanggung jawab atas uang-uang yang ada di dalam pengurusannya kepada kepala daerah mengenai hal terjadinya kerugian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para Bendahara di UPPP Provinsi Bengkulu dan di setiap cabang pemungutan di kabupaten masing-masing dan juga wawancara yang dilakukan terhadap bendahara khusus pengeluaran, maka dapat disimpulkan hasil ringkasan wawancara sebagai berikut:

1. Secara umum pada dasarnya kinerja bendahara di lingkungan Dispenda Provinsi Bengkulu sudah baik. Bendahara sudah mampu melaksanakan tupoksinya dengan baik. Tetapi ada beberapa hal yang masih dianggap kinerja bendahara penerima yang belum maksimal atau sempurna. Kinerja yang dianggap kurang maksimal dalam hal membuat dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban, beberapa orang bendahara khususnya dari Dispenda Kabupaten Muko-Muko dan Kabupaten Kaur, terlambat atau tidak tepat waktu menyerahkan laporan pertanggungjawaban ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Selain itu, kuantitas penyetoran uang hasil penerimaan pendapatan daerah untuk Kota Bengkulu, Kabupaten Lebong, dan Kabupaten Kaur secara keseluruhan belum memenuhi target.
2. Kinerja bendahara khusus pengeluaran juga masih ada yang dianggap kurang maksimal dalam hal menjalankan tupoksinya. Hal ini terlihat dari kualitas sistem pengarsipan data-data seperti bukti setor, SPJ, pembukuan kas pengeluaran dan laporan harian masih kurang rapi. Selain itu dalam hal penyelenggaraan pembayaran masih lambat karena untuk mengajukan dana kegiatan berikutnya harus menghabiskan terlebih dahulu dana sebelumnya yang dilengkapi SPJ. Setelah dana tersebut habis baru bisa mengajukan dana untuk kegiatan berikutnya. Hasil penelitian

PEMBAHASAN

Adapun karakteristik demografi dari 11 responden yang diteliti ternyata responden yang berjenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan rentang usia 41-50 tahun merupakan rentang usia responden terbanyak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah para bendahara yang berusia produktif karena mereka memiliki mobilitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, maka diharapkan kinerja bendahara Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu juga ikut tinggi mampu melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan tupoksinya.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan sebagian besar responden adalah sarjana (S1). Dengan tingkat latar belakang pendidikan bendahara yang tinggi diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tupoksi, serta memiliki kinerja yang baik juga.

Karakteristik responden berdasarkan rentang masa kerja di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu, sebagian besar responden berada pada rentang masa kerja lebih dari 10 tahun. Artinya sebagian besar responden yang diteliti adalah bendahara yang memiliki rentang masa kerja cukup lama dan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama juga, maka diharapkan memiliki kinerja yang baik juga mampu melaksanakan tugas sebagai bendahara sesuai dengan tupoksi yang ditetapkan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat golongan/kebangkutan semua responden berada pada golongan/kebangkutan III.

Berdasarkan tanggapan pimpinan yaitu Kepala Dinas Dispenda Provinsi Bengkulu dan Kepala Cabang di setiap Kabupaten/Kota, secara umum kinerja bendahara baik bendahara khusus penerimaan dan bendahara khusus pengeluaran sudah berkategori baik. Bendahara sudah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tupoksi masing-masing bendahara. Kinerja bendahara khusus penerimaan pada dasarnya sudah baik karena sudah mampu melaksanakan semua tupoksinya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Namun ada hal yang masih perlu diperhatikan karena kinerja bendahara masih dianggap belum maksimal. Hal ini tercermin dari masih ada bendahara belum menyelesaikan dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban mengenai seluruh penerimaan atau penyetoran pendapatan daerah tepat waktu, seperti bendahara dari UPPP Dispenda Kabupaten Muko-Muko dan bendahara dari UPPP Dispenda Kabupaten Kaur, karena faktor jarak yang jauh untuk menyerahkan laporan pertanggungjawaban ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Terkadang laporan pertanggungjawaban dikirim melalui pos, sehingga membutuhkan waktu beberapa hari sampai ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Selain itu, memang dari bendahara penerimaan UPPP Dispenda Kabupaten/Kota yang sering terlambat mengirim laporan pertanggungjawaban.

Kinerja bendahara khusus pengeluaran secara keseluruhan sudah baik. Bendahara khusus pengeluaran telah melaksanakan semua tupoksinya dengan baik dan bertanggung jawab. Namun ada hal yang masih perlu diperhatikan karena kinerja bendahara masih dianggap belum maksimal. Hal ini tercermin dari laporan harian yang dibuat bendahara khusus pengeluaran masih kurang rapi. Hal ini disebabkan bukti setor yang berasal dari pemerintah/instansi yang lebih tinggi atau orang yang memegang bukti pengeluaran seperti kuitansi atau nota, SPKD telat diserahkan kepada bendahara khusus pengeluaran, sehingga setelah dibukukan dan dibuat laporan hariannya masih kurang rapi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara khusus penerimaan pada dasarnya kinerja mereka sudah baik. Namun ada beberapa hal yang kinerjanya masih kurang maksimal yaitu dalam hal membuat dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban, beberapa orang bendahara khususnya dari Dispenda Kabupaten Muko-Muko dan Kabupaten Kaur, terlambat atau tidak tepat waktu menyerahkan laporan pertanggungjawaban ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Selain itu, kuantitas penyetoran uang hasil penerimaan pendapatan daerah untuk Kota Bengkulu, Kabupaten Lebong, dan Kabupaten Kaur secara keseluruhan belum memenuhi target.

Dari wawancara yang telah dilakukan kepada bendahara khusus pengeluaran, secara keseluruhan kinerjanya sudah baik. Namun ada beberapa hal yang kinerjanya masih kurang maksimal yaitu dari kualitas sistem pengarsipan data-data seperti bukti setor, SPJ dan laporan masih kurang rapi, karena adanya keterlambatan penyerahan bukti pengeluaran kepada bendahara khusus pengeluaran, sehingga urutannya kurang rapi setelah dibukukan. Selain itu dalam hal penyelenggaraan pembayaran masih lambat karena untuk mengajukan dana kegiatan berikutnya harus menghabiskan terlebih dahulu dana sebelumnya yang dilengkapi SPJ. Setelah dana tersebut habis baru bisa mengajukan tambahan dana untuk kegiatan berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan pimpinan dan wawancara kepada bendahara, secara keseluruhan kinerja bendahara khusus penerimaan maupun bendahara khusus pengeluaran sudah berkategori baik.

SARAN

Saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada Bendahara di lingkungan Dispenda Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya kinerja bendahara khusus penerimaan sudah baik. Untuk meningkatkan kinerja bendahara khusus penerimaan adalah dengan mempertahankan kinerja bendahara khusus penerimaan yang sudah baik. Berkaitan dengan menyelesaikan dan menyerahkan laporan pertanggungjawaban mengenai seluruh penerimaan atau penyeteroran pendapatan daerah agar tepat waktu, Dispenda Provinsi Bengkulu melakukan pemberitahuan dan mengingatkan ke Dispenda Kabupaten/Kota agar mengirimkan laporan pertanggungjawaban tepat waktunya, dan diantar langsung oleh pegawai Dispenda yang bersangkutan agar cepat sampai ke Dispenda Provinsi Bengkulu. Dispenda Provinsi membuat usulan dan realisasi pengadaan fasilitas kerja seperti komputer untuk mempercepat pengerjaan laporan dan pencatatan. Selain itu merubah sistem kerja seluruh UPPP dari cara manual ke cara online dengan pengadaan internet, sehingga semua data dan laporan dapat dikirim secara online dari UPPP kabupaten/kota langsung ke Dispenda Provinsi Bengkulu.
2. Selanjutnya berkaitan dengan pencapaian target hasil penerimaan pendapatan daerah untuk UPPP Kota Bengkulu, Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kaur dengan cara Dispenda Provinsi Bengkulu melakukan Samsat keliling ke Kota Bengkulu, Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kaur untuk menjaring wajib pajak yang ingin membayar pajak kendaraannya secara berkelanjutan setiap bulannya. Selanjutnya Dispenda Provinsi Bengkulu melakukan kerjasama dengan pihak kepolisian melakukan razia kendaraan bermotor terutama untuk menjaring kendaraan yang pajaknya telah jatuh tempo tetapi tidak dibayarkan.
3. Untuk meningkatkan kinerja bendahara khusus pengeluaran berkaitan dengan kualitas sistem pengarsipan data-data seperti bukti setor, SPJ, pencacatan buku kas pengeluaran, dan laporan harian pengeluaran agar menjadi lebih rapi, Dispenda Provinsi Bengkulu melalui bendahara pengeluaran perlu melakukan pemberitahuan misalnya menelpon kepada para pemegang bukti pengeluaran menyerahkan semua bukti pengeluaran tersebut secepatnya. Dengan demikian semua pengeluaran yang didasarkan pada bukti pengeluaran dapat dibukukan ke dalam buku kas pengeluaran sesuai urutan dan dibuat laporan hariannya, sehingga baik pembukuan pengeluaran dan laporan harian menjadi rapi sesuai dengan urutan bukti pengeluaran. Dispenda Provinsi Bengkulu mendorong bendahara pengeluaran untuk membuat SPJ dibuat sebelum kegiatan berikutnya dilaksanakan. SPJ yang dibuat sudah didasarkan pada buku kas pengeluaran sesuai dan laporan harian sesuai dengan urutan secara tertib dan rapi, sehingga ketika waktunya kegiatan diselenggarakan dana sudah siap dicairkan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mochammad. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Liberty.
- Gibson, James L. 2004. Organization : Behaviour Structur Process. Singapore. McGraw Hill.
- Gomes. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani dan Sukanto. 2001. Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku. Edisi 2 Yogyakarta. BPFE UGM.
- Mangkunegara. 2008. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. PT. Repika Aditama.
- Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Jakarta. Murai Persada Divisi Buku Pilihan PT Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, M dan Effendi. 2002. Metode Penelitian Survey. Jakarta. LP3ES.